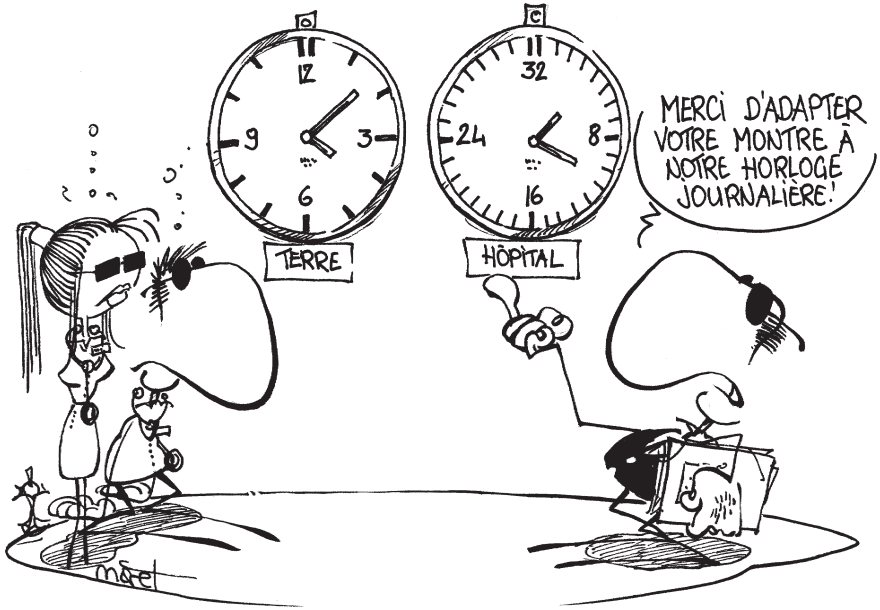
Asmav

Association Suisse des Médecins assistants et Chefs de clinique
Section Vaud

L'*ABC* légal du médecin vaudois en formation



VERSION N°2 - SEPTEMBRE 2008

AVERTISSEMENT

- Dès le 1er janvier 2008 est entrée en vigueur une nouvelle version de la Convention vaudoise des médecins assistants et chefs de clinique. Celle-ci comporte quelques modifications par rapport à la version initiale de 2003.

- Cette brochure présente les conditions de travail définies dans la version 2008 de la Convention, laquelle est largement inspirée de la Loi fédérale sur le travail (LTr).

- Les numéros d'articles en marge se réfèrent à la Convention (version 2008).

- En cas de doute sur vos droits, consultez vos contrats, ceux-ci pouvant même parfois être plus généreux que les minimaux légaux.

- Et surtout, n'hésitez par à nous contacter sur

asmav@asmav.ch

CONDITIONS DE TRAVAIL
DES MÉDECINS ASSISTANTS (MA), CHEFS DE CLINIQUE ADJOINTS (CDCA) ET CHEFS DE CLINIQUE (CDC)
DANS LES HÔPITAUX D'INTÉRÊT PUBLIC DU CANTON DE VAUD

TERMINOLOGIE

- Les désignations de fonctions, etc. que contient ce texte s'appliquent indifféremment aux hommes et aux femmes.

TEXTES APPLICABLES

- la **Loi fédérale sur le travail** (LTr): qui peut être consultée sur le site www.admin.ch (réf.: RS 822.11) et ses **Ordonnances d'application** (OLT).

- **la Convention vaudoise fixant les conditions de travail et de formation des médecins assistants et chefs de clinique dans les hôpitaux d'intérêt public du canton de Vaud** du 11 juin 2008 (ci-après Convention: RSV 811.15): peut être consultée sur le site www.asmav.ch.

- **L'arrêté du 11 juin 2008 du Conseil d'Etat** fixant les conditions de travail et de formation des médecins assistants et chefs de clinique des **hôpitaux privés reconnus d'intérêt public** dans le canton de Vaud (RSV.811.15.1).

- le **Code des obligations** (CO): www.admin.ch (réf: RS 220).

- pour les employés de l'Etat: **la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud** (LPers): sur www.rsv.vd.ch (réf.: RSV172.31) et son **Règlement d'application** (RSV 172.31.1).

QU'EST-CE QUI RELÈVE DE QUOI ?

- La Convention vaudoise reprend dans une très grande mesure les règles **impératives posées par la LTr** et ses ordonnances d'application, lesquelles sont de niveau national.

- La Convention reprend en outre certaines règlementations de la **LPers** vaudoise.

- **C'est donc le droit fédéral qui impose presque la totalité des exigences** et des règles liées aux horaires et aux repos figurant dans la Convention vaudoise, laquelle ne fait que les reprendre.

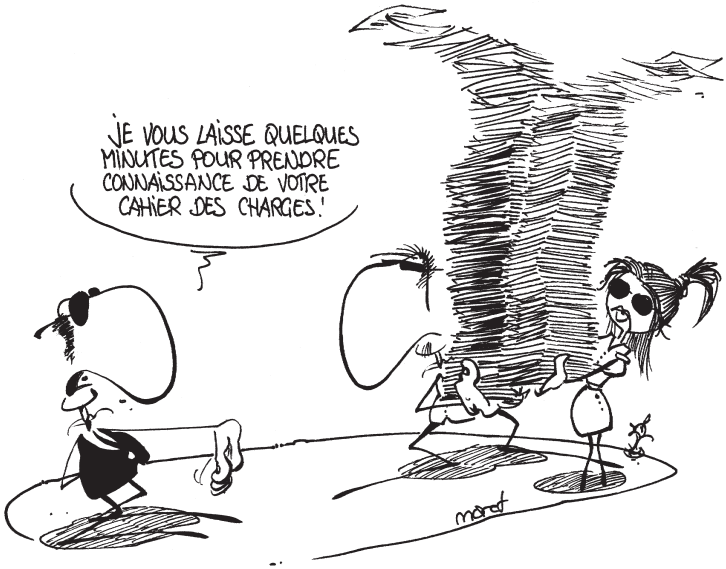
QUI EST SOUMIS À LA CONVENTION ?

- Les MA, CDCA, CDC employés du CHUV, de la PMU, de l'Université de Lausanne, du CePO, de l'IST, de l'Hôpital ophtalmique, ainsi que des établissements de la FHV.

- **Bien que les établissements de la FHV ne soient pas signataires de la Convention (version 2008), celle-ci s'y applique intégralement.** En effet, le 11 juin 2008, le Gouvernement vaudois l'a imposée par un arrêté à tous les hôpitaux privés d'intérêt public vaudois avec une application rétroactive au 1er janvier 2008.

  Attention: Tous ces établissements sont de toute façon tenus de respecter les règles de la LTr!

LE CAHIER DES CHARGES *(ART. 6)*



- Il est constitué d'un **plan de travail** et d'un **plan de formation** (cf. ci-dessous) négociés à l'engagement et remis par écrit.

- Attention: une évaluation doit avoir lieu au moins 1 fois par an ou à chaque changement de service !

LA FORMATION *(ART. 8)*

- Le MA, CDC, CDCA a un **droit à une formation post-graduée ou continue, théorique et pratique**, conforme aux exigences de la FMH et des sociétés de spécialités médicales.

- Le temps de formation fait **partie du temps de travail**.

- **Formation théorique**: cours dispensés par les médecins cadres agréés dont la durée doit correspondre aux exigences de la FMH et de la société de spécialistes correspondante, mais **au minimum à 3 heures par semaine en moyenne annuelle**. Fait également partie de cette formation la participation aux congrès des sociétés de spécialistes, soit au minimum **3 jours par an à l'extérieur de l'hôpital**.

- **Plan de formation**: il contient les objectifs de la formation, ainsi que l'engagement réciproque pour y parvenir; il est établi entre le médecin formateur et le médecin en formation à l'entrée en fonction.

  Attention: comme le plan de formation indique une date de fin de la formation dans le service, il est souvent utilisé pour contourner le contrat de durée indéterminée et permettre à l'employeur de résilier le contrat en ne respectant pas l'art. 10 de la Convention. Il faut dès lors être très attentif à son contenu au moment de sa signature !

- L'atteinte des objectifs doit être **évaluée formellement au moyen d'entretiens** périodiques structurés.

- Le MA, CDC, CDCA doit pouvoir terminer sa formation dans un **délai raisonnable**.

TYPE DE CONTRAT *(ART. 10)*

- Les contrats sont en principe conclus pour une **durée indéterminée**.
- Exceptionnellement, le contrat peut être de **durée déterminée**: remplacement d'un congé maternité ou d'une absence pour maladie, etc.
- Attention: un tel contrat ne peut être renouvelé plus de 3 fois et la durée totale d'engagement ne peut dépasser 2 ans.

TEMPS D'ESSAI *(ART. 10)*

- Il est de **3 mois**.
- Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un **préavis de 7 jours**.
- Attention: durant le temps d'essai, la protection sociale est moins élevée et des règles particulières s'appliquent (cf. MALADIE ET ACCIDENT, art. 27)!

FIN DE CONTRAT *(ART. 10)*

- Pendant le temps d'essai: cf. ci-dessus;
- Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant le respect d'un préavis (cf. ci-dessous):

- Le contrat peut être résilié par l'employeur dans **seulement 2 situations**:
  - **à la fin de la période de formation** prévue lors de

l'engagement en respectant un préavis de 3 mois. Mais ce motif ne doit pas être utilisé pour contourner le caractère indéterminé de la durée du contrat!

- **en cas d'épuisement de la source de financement extrabudgétaire** (fonds privés, etc.): avec un préavis d'1 mois lors de la 1ère année de service, et de 3 mois dès la 2ème année de service, mais à ces 2 conditions:

  1. que le MA, CDC, CDCA ait été informé de cette possibilité de résiliation et l'ait acceptée à la signature du contrat;
  2. que l'établissement a en outre tout entrepris pour proposer un poste similaire et, si ce n'est pas possible, apporté un soutien concret dans la recherche d'un nouveau poste.

- Le MA, CDCA, CDC doit respecter un préavis de résiliation de 3 mois pour la fin d'un mois.

- Attention: la résiliation doit se faire **par écrit** et être adressée à l'autorité d'engagement.

- En cas de **justes motifs**, le contrat peut être résilié immédiatement par chacune des parties.

DURÉE ORDINAIRE DE TRAVAIL *(ART. 11)*

- Durée du travail hebdomadaire: elle varie entre l'horaire normal du personnel de l'établissement (p. ex. 41h30 au CHUV) et **50 heures maximum.**

- Si la semaine de travail inclut un jour férié (en plus du congé hebdomadaire de 2 jours): il faut réduire d'autant de cinquièmes qu'il y a de jours fériés, l'horaire normal du personnel et les 50 heures maximum.

- Remarque: les heures effectuées entre 41h30 (CHUV) et 50 h par semaine sont des **heures supplémentaires non compensées, ni rémunérées.** Elles sont «offertes» par le MA, CDCA, CDC!

- Calcul de la durée de travail: il est basé sur **les heures de présence du médecin sur le lieu de travail.**
  Il comprend:

  - les heures consacrées à la *formation* postgraduée ou continue obligatoires;
  - les *pauses* légales (quand le médecin doit rester à son poste ou se tenir prêt à intervenir);
  - le *travail de nuit* et du *dimanche* (garde);
  - le temps consacré à la *recherche* et **exigé** par le service;
  - les heures d'*intervention* (y compris le *trajet*) dans le cadre du service de *piquet*.

  Attention: en cas de piquet à forte contrainte (cf. PIQUET), toute la durée de service compte comme durée de travail!

DÉCOMPTE DE LA DURÉE DE TRAVAIL *(ART. 11)*

- Les heures de travail doivent être décomptées au moyen d'un **outil de saisie objectif**, géré de manière **indépendante de la hiérarchie médicale** (par ex. Polypoint, timbreuses).

  Attention: dès le 1er jour de travail, n'hésitez pas à vous renseigner et à insister pour obtenir le matériel de saisie du temps de travail! Pour faire valoir vos droits en cas de contestation, gardez aussi toute preuve attestant de votre temps de travail (plans de garde, etc.).

- Les décomptes doivent être transmis **simultanément** au service du personnel et à la hiérarchie médicale, qui peut les contester **dans un délai maximal de 10 jours**, sauf cas de force majeure. Toute contestation doit être motivée et signalée à l'employé avec copie au service du personnel.

TEMPS PARTIEL *(ART. 11A)*

- Il doit être indiqué dans le contrat si le temps partiel se fera sur une base hebdomadaire ou non. Le décompte horaire en cas de temps partiel irrégulier se fait selon une directive institutionnelle.

- L'employé à temps partiel a les mêmes droits qu'à temps plein. Il est tenu compte du taux d'activité, notamment pour la planification des gardes ou piquets.

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE *(ART. 12)*

- Le travail supplémentaire consiste en des **heures de travail effectuées au-delà des 50 heures hebdomadaires.**
- Exceptionnellement et ponctuellement, la durée hebdomadaire de 50 heures peut être dépassée:
  - en cas d'**urgence** ou de surcroît de travail **extraordinaire;**
  - pour prévenir ou supprimer des **perturbations extraordinaires**, pour autant que l'employeur ne puisse recourir à d'autres moyens.
- Le travail supplémentaire **ne peut être planifié** (MAIS s'il a lieu, il doit être convenu avec la hiérarchie médicale). Recommandation: assurez-vous que votre chef est au courant de la situation!

- Il ne peut dépasser **70 heures par semestre** (y compris les heures récupérées ou payées).
- Un **point de la situation** doit être fait tous les 3 mois.
- Le travail supplémentaire **doit être compensé en temps ou rémunéré.**

- Compensation en temps:
  - **période de compensation:** elle est fixée d'un commun accord, mais doit intervenir dans les 14 semaines, à moins que les parties conviennent d'un délai plus long, mais sans excéder 6 mois.

  - chaque fraction de travail supplémentaire équivalent à 1/5ème de l'horaire normal du personnel de l'établissement donne droit à **un jour de congé** (une fraction inférieure est compensée en argent).

- Compensation en argent:
  - chaque heure de travail supplémentaire donne droit au paiement d'une heure de **salaire majorée de 25%;**

  - le **tarif horaire** se calcule sur la base de l'horaire hebdomadaire normal du personnel de l'établissement (et pas 50h!).

REPOS QUOTIDIEN *(ART. 13)*

- Il est d'au minimum **11 heures sans interruption**. Cette durée peut être **ramenée à 9 heures**, à condition qu'elle soit de 12 heures minimum en moyenne sur 2 semaines.

- En cas de **piquet**, le repos quotidien peut être interrompu, à condition que la fraction de repos restante soit effectuée immédiatement après l'intervention. S'il y a eu alors moins de 4 heures consécutives de repos, la dernière intervention doit être suivie immédiatement d'un repos de 11 heures sans interruption.

- En cas **de travail de nuit**, le repos quotidien est de 12 heures, à prendre immédiatement après la nuit travaillée.

  Attention: hormis à la cessation des relations contractuelles, les temps de repos ne peuvent être compensés en argent!

CONGÉS HEBDOMADAIRES *(ART. 14)*

- Il y a un droit à **deux jours entiers** de congé par semaine de travail, dont **au moins 2 dimanches par mois.**
- Attention: Cela signifie que les jours de piquet ne sont pas assimilables à des jours de congé même si le MA, CDC, CDCA, n'est pas intervenu durant le piquet!
- Remarque: ce congé ne peut être compensé en argent (sauf à la fin des rapports de travail).

TRAVAIL DE NUIT *(ART. 15)*

- Heures de nuit: entre 20 h et 6 h
- Comptabilisation: à 120% du temps travaillé
- Repos quotidien: 12 h minimum (juste après le travail de nuit)
- Durée du travail de nuit:
  - en principe, 10 heures au maximum (y compris les pauses) et effectués dans un espace temps de 12 heures;
  - il peut s'étendre à 12 heures dans un intervalle de 12 heures, à condition qu'il soit en grande partie composé de temps de présence, et qu'un **endroit pour se reposer** soit à disposition et qu'il inclue au **minimum 4 heures de repos** qui comptent comme temps de travail.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS *(ART. 16)*

- Les jours fériés sont assimilés au dimanche.
- Attention: Un jour férié travaillé **ne** donne **pas** droit à un jour de compensation si les 2 jours de congé hebdomadaires sont respectés. Seul importe alors le décompte des heures de travail supplémentaires (cf. supra: DURÉE ORDINAIRE DE TRAVAIL).

PIQUET *(ART. 17)*

- Définition: **temps pendant lequel le médecin se tient prêt à intervenir, en sus du travail habituel, et durant lequel:**
  - le MA, CDCA, CDC dispose d'une **grande liberté** dans ses déplacements;

- la gestion de ses loisirs n'est soumise qu'à de faibles restrictions;
- le délai d'intervention n'est pas trop court;
- le MA, CDCA, CDC peut participer à la planification de ses interventions.

- Rémunération:
  - **le temps consacré à l'intervention durant le piquet (y compris le trajet)** est compris dans le décompte des heures de travail (et donc compensé comme tel).
  - **le reste des heures durant le service de piquet** donne droit à des indemnités, qui sont équivalentes à celles prévues pour le personnel de l'établissement.

- Congé: **150 heures** de piquet hors intervention donne droit à **1 jour** de congé supplémentaire.

- Limites: le service de piquet **ne peut excéder 7 jours par période de 4 semaines** et le médecin ne peut **être de piquet au cours des 2 semaines qui suivent** son dernier service de piquet.

- Médecin ayant des responsabilités familiales (c'est le cas des personnes chargées de l'éducation d'enfants jusqu'à 15 ans ou de la prise en charge de proches exigeant des soins): son consentement est nécessaire pour

modifier à bref délai le plan ou l'horaire du piquet et des interventions et pour autant qu'il n'y ait aucune autre solution acceptable pour l'hôpital.

- Attention: s'il s'agit d'un piquet à **fortes contraintes** (brefs délais d'intervention; interdiction de s'absenter, etc.), toute la durée du piquet compte comme durée de travail et doit être rémunérée !

SALAIRE *(ART. 19 SS)*

- Des règles sur la rémunération (rémunération initiale; augmentation; promotion; etc.) sont prévues par les articles 19 et suivants de la Convention, qui contient une **échelle salariale** (valeur 2007) tenant compte des années d'assistanat (attention à l'indexation !).
- Il y a un droit au **13ème salaire**.

PRINCIPE LIÉ À LA PROTECTION SOCIALE *(ART. 26)*

- Pour pouvoir bénéficier pleinement des règles sur la protection sociale (congé maternité; maladie, etc.) prévue par la Convention, c'est la **durée totale de l'activité au sein des hôpitaux soumis à la Convention** qui est prise en compte.
- MAIS pour autant que:
  - l'activité n'ait **pas été interrompue plus de 3 mois;**
  - l'interruption ne doit en outre **pas résulter d'une démission.**

    Attention: en cas de changement de cantons;
    si vous allez dans un établissement non signataire;
    si vous allez travailler 6 mois en cabinet, etc.
    Il faut également être attentif à la durée d'interruption (p.ex. le droit est perdu si l'on prend 4 mois sabbatiques) et lorsque l'on donne sa démission.

MALADIE & ACCIDENT *(ART. 27)*

- Principe: en cas de maladie ou d'accident **attesté par un certificat médical**, le salaire est versé au minimum durant:

- 1 mois, pendant **le temps d'essai**;
- 1 an à 100 % et 3 mois à 80%, **après le temps d'essai**.

L'employeur peut aller au-delà de ce qui précède pour les cas particulièrement dignes d'intérêt.

- Ce système peut être **remplacé par une perte de gain collective** prévoyant au minimum ces prestations!
- Après le temps d'essai, cette rémunération est due **même après la fin du contrat** si l'incapacité se prolonge, **pour autant que le MA, CDCA, CDC ne soit pas entré en service chez un nouvel employeur.**

VACANCES *(ART. 28)*

- Droit à 5 semaines de vacances par année civile.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ D'ALLAITEMENT *(ART. 29)*

- La Convention prévoit, sur la base d'un certificat médical, un **congé de 4 mois** équivalent à la LPers (art. 66 à 72 du Règlement d'application de la LPers) et persistant **même après la fin du contrat**. **Attention** de bien vérifier, car certains hôpitaux ont des dispositions plus favorables!

  Au minimum, il y a en Suisse un droit au congé de maternité de 14 semaines prévu par la *Loi fédérale sur les allocations pour perte de gains en cas de service et de maternité* (LAPG).

- **Durée du congé de maternité**: 4 mois (compris entre 2 semaines avant et 4 mois après l'accouchement).
- **Qui a droit à ce congé?** Les employées remplissant les conditions posées par la LAPG.

  => selon cette loi, la salariée doit obligatoirement avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement; avoir, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant 5 mois; et être salariée à la date de l'accouchement.

=> celles qui ne remplissent pas ces exigences peuvent prétendre à un congé à certaines conditions (p. ex. un temps de redevance peut être prévu).

- **Congé d'allaitement**: un mois de congé payé peut suivre le congé de maternité, **même après la fin du contrat**, si la collaboratrice informe par écrit **avant** la fin du 2ème mois du congé de maternité son intention de solliciter un tel congé; ce droit est accordé sur présentation d'un certificat médical.

GROSSESSE ET MÈRES QUI ALLAITENT *(ART. 31 SS)*

- L'employeur doit respecter **la protection de la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent** et prendre les mesures nécessaires.
- Durant les 8 semaines précédent l'accouchement: la MA, CDC, CDCA ne peut être occupée entre 20h et 6 heures.
- Après l'accouchement, elle ne peut être occupée durant les 8 semaines qui suivent et, jusqu'à la 16ème semaine, seulement si elle y consent.
- Déplacement de l'horaire: si c'est possible, l'hôpital doit proposer aux médecins enceintes travaillant de nuit un travail équivalent entre 6 h et 20 h.
- Médecins enceintes exerçant leur activité debout:
  - dès le 4ème mois de grossesse, elles ont droit à un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses légales, d'une courte pause de 10 mn après chaque tranche de 2 heures de travail;
  - dès le 6ème mois, les activités debout n'excèdent pas un total de 4h par jour.
- Remarques:
  - sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.
  - La mère qui allaite doit pouvoir disposer du temps et d'un lieu nécessaires à l'allaitement.

CONGÉ DE PATERNITÉ, D'ADOPTION, PARENTAL, POUR ENFANT MALADE *(ART. 29)*

- Paternité: **5 jours** ouvrables (ce congé, qui peut être fractionné, doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance).
- Adoption: **2 mois** (lorsque les deux parents travaillent à l'Etat, le congé est accordé à l'un des parents; toutefois, il peut être réparti entre eux sur demande du couple).
- Parental: **1 année maximum** (non rétribué); l'employé qui veut suspendre son activité pour se consacrer à son enfant peut demander un tel congé si l'enfant est âgé au maximum de 12 ans, la demande est présentée au plus tard 3 mois avant la date du congé souhaité et que l'activité est exercée de manière ininterrompue dans l'établissement depuis 12 mois au moins.
- Pour enfant malade: **5 jours par an** (le service peut exiger la présentation d'un certificat médical).

ECLAIRAGE DE LA PLACE DE TRAVAIL *(ART. 36)*

- L'éclairage doit être **adapté à l'utilisation**.
- Les **locaux sans éclairage naturel** ne sont admis que si la protection de la santé est assurée par des mesures particulières, telles que des mesures de construction ou réaménagement des locaux, ou encore d'organisation (par exemple en assurant davantage de périodes de repos).

RESPONSABILITÉS FAMILIALES *(ART. 35)*

- Dans la **fixation des heures de travail**, les employeurs doivent tenir compte des responsabilités familiales (éducation des enfants jusqu'à 15 ans et prise en charge de proches exigeant des soins) des MA, CDC, CDCA.
- Ceux-ci ne peuvent être affectés à un **travail supplémentaire** sans leur consentement.
- S'ils le demandent, **une pause** de midi d'au moins une heure trente doit leur être accordée.

QUI SAISIR EN CAS DE LITIGE ?

- Si possible, interpeller d'abord **le responsable de l'établissement** concerné;
- Puis soumettre le cas, selon l'établissement où l'on travaille et par l'intermédiaire de l'ASMAV, à la **Commission tripartite des Hospices** cantonaux ou à la **Commission paritaire FHV-ASMAV;**
- La Convention (version 2008) permet également de soumettre le cas, en cas d'échec de la conciliation devant les commissions précitées, au chef du Service de la santé publique (art 38).
- Ensuite, ou même parallèlement à ces voies «amiables» ou même sans avoir épuisé toutes ces possibilités, **les tribunaux:** le Tribunal de prud'hommes jusqu'à 30'000 fr.;

  le Tribunal d'arrondissement jusqu'à 100'000 fr.;

  la Cour civile du Tribunal cantonal au-delà.

RECOMMANDATION

Conclure une **assurance protection juridique,** car votre affiliation à l'ASMAV ne comporte pas cette prestation! Seuls les conseils juridiques sont couverts à certaines conditions et non les frais d'une éventuelle procédure.

COMMENT NOUS JOINDRE EN CAS DE PROBLÈME

- Le comité de l'ASMAV sur asmav@asmav.ch
- Notre adresse: Association Suisse des Médecins Assistants et Chefs de Clinique,
  Section Vaud,
  Case Postale 9,
  1011 Lausanne-CHUV.
- L'avocate de l'ASMAV sur novier@novier-elkaim.ch

Attention: seuls les membres **actifs** de l'ASMAV ont droit à des conseils juridiques «gratuits», n'oubliez donc pas de vous inscrire.

Comment vous inscrire à l'ASMAV

- Sur le site internet de l'ASMAC (Suisse): www.asmac.ch => Association => Service des membres => télécharger, remplir et renvoyer le formulaire d'inscription par la Poste.
- Ou depuis notre site: www.asmav.ch => s'inscrire => devenir membre => télécharger, remplir et renvoyer le formulaire d'inscription par la Poste.

Informations:

- L'ASMAV est la section vaudoise de l'ASMAC (Suisse).
- L'ASMAC est une des sociétés de base de la FMH. Les autres sont les 24 *Sociétés cantonales de médecine et l'Association des médecins dirigeants d'hôpitaux de Suisse* (AMDHS). Une affiliation à la FMH n'est possible qu'à travers l'une de ces sociétés de base.

L'avis de nos membres et réalité des chiffres

- Contrairement à ce qui s'entend parfois, toutes les enquêtes auprès des MA, CDCA et CDC vaudois et de Suisse révèlent que l**a majorité d'entre eux ne veulent pas de dérogation** à la LTr ou la Convention. Et pourtant, la majorité déclarent travailler parfois malgré eux au-delà des prescriptions légales. Si tel est votre cas, il est de votre responsabilité de le signaler, car c'est seulement ainsi que les choses pourront changer!
- Dans un grand nombre de cas, les conditions de formation minimales définies par la Convention ou la FMH ne sont pas respectées (50% chez les interventionnels et 25% chez les autres)… Si c'est votre cas, réagissez, car c'est un droit que vous payez largement.
- Les enquêtes suisses sur les médecins omnipraticiens installés montrent que leur durée de travail hebdomadaire est de 45 à 48 h / sem. sur moins de 5 jours par semaine. On retrouve les mêmes chiffres en France.

ASSOCIATION SUISSE DES MÉDECINS ASSISTANTS ET CHEFS DE CLINIQUE - SECTION VAUD
Asmav

Septembre 2008

Autres publications de l'ASMAV

- «Ouverture d'un cabinet: mode d'emploi pratique pour la Romandie», *v 1.1, novembre 2007,* 36 pages.

Asmav
Association Suisse des Médecins assistants et Chefs de clinique Section Vaud
OUVERTURE D'UN CABINET: MODE D'EMPLOI PRATIQUE POUR LA ROMANDIE
Novembre 2007
Version 1.1

à paraître prochainement:

- «Guide pratique pour les parents: les réponses aux questions pratiques des médecins en formation post-graduée du canton de Vaud.»

Ces publications sont accessibles sur www.asmav.ch

Les illustrations et le texte de ces brochures sont protégés et ne peuvent être utilisés, de quelque manière que ce soit, sans droit.

«J'ai travaillé un jour férié, ***ai-je droit à un jour de récupération entier ?»***

> Non, *pas tout-à-fait...*
cf. page 11 de cette brochure

«J'ai fini à 8h ce matin, ***ce jour constitue-t-il un jour de congé ?»***

> Non, *car seuls les jours entiers comptent.*

«Quelle que soit ma spécialisation, ***ai-je toujours droit à une formation pratique et théorique ?»***

> Oui, *la formation fait partie intégrante de votre travail.*

«J'étais de piquet, mais je n'ai pas eu à intervenir, ***cela signifie-t-il que c'était un jour de congé ?»***

> Non, *cf. page 11.*

«J'ai fait une seule visite ce samedi matin, ***mon droit au repos hebdomadaire est-il respecté ?»***

> Non, *car seuls comptent les jours entiers de congé.*

Pour répondre aux questions que vous vous posez: ***consultez cette brochure ou www.asmav.ch***

Vous pouvez aussi nous contacter par email sur asmav@asmav.ch